

ARTIKEL INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES -AIJOSS

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8393109>

INTJOS 2023; 1 (2) :133 - 150

Kişi-Örgüt Uyumu ve Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

The Effect of Person-Organization Fit and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior

- Haydar Baki DOĞAN
İstanbul Arel Üniversitesi İİBF
haydarbakidogan@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6231-1299

ÖZET

Çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinden oluşan insan sermayesi, resmi iş rollerinin ötesine uzanmakta ve örgüte ilişkin tüm unsurları doğrudan etkilemektedir. Bu noktada çalışanlar tarafından sergilenen isteğe bağlı eylemleri, öngörülen görevlerinin ötesine uzanan ve kuruluşun kolektif çıkarlarını teşvik eden davranışlarda bulunma isteklerini yansıtan eylemleri kapsayan ÖVD ön plana çıkmaktadır. ÖVD çalışanlar arasında işbirliği ve dostluğu teşvik ederek olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunur. Bu da işyeri uyumunu, iş tatminini ve genel olarak örgütsel refahı artırır, örgütsel performansın temel bir itici gücü olarak hizmet eder. Dolayısıyla ÖVD'yi etkileyen faktörlerin belirlenmesi örgütler için önemlidir. Bu noktadan hareketle hazırlanan çalışmada kişi-örgüt uyumu ve duygusal zekanın ÖVD üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Antalya'da faaliyet gösteren bir plastik imalat fabrikasında çalışan 434 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Veriler SPSS 22.00 aracılığı ile regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kişi-örgüt uyumu ve duygusal zeka, ÖVD'yi artırmaktadır. Bu bulgu, örgütlerin

Kaynak gösterimi için:

DOĞAN H. B. (2023). Kişi-Örgüt Uyumu ve Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi; Artikel International Journal of Social Sciences -AIJOSS, s.2 c. 1 ISSN: 2980-1028

işe alım süreçlerinden başlayarak kişi-örgüt uyumunu sağlayan stratejiler üretmesi ve duygusal zekanın kullanımını teşvik etmesi ile ÖVD'nin ve dolayısıyla örgütsel başarının artacağını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişi-örgüt uyumu, duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı, imalat sektörü.

ABSTRACT

Human capital, which consists of employees' knowledge, skills and abilities, extends beyond formal job roles and directly affects all aspects of the organization. At this point, OCB, which includes voluntary actions exhibited by employees, actions that extend beyond their prescribed duties and reflect their willingness to engage in behaviors that promote the collective interests of the organization, comes to the fore. OCB contributes to the creation of a positive work environment by encouraging cooperation and friendship among employees. This in turn increases workplace harmony, job satisfaction and overall organizational well-being, serving as a key driver of organizational performance. Therefore, determining the factors affecting OCB is important for organizations. Based on this point, this study aims to determine the effect of person-organization fit and emotional intelligence on OCB. Within the scope of the research, 434 people working in a plastic manufacturing factory operating in Antalya were selected as a sample. The data were evaluated by using regression analysis through SPSS 22.00. According to the findings of the study, person-organization fit and emotional intelligence increase OCB. This finding reveals that if organizations produce strategies that ensure person-organization fit starting from recruitment processes and encourage the use of emotional intelligence, OCB and thus organizational success will increase.

Keywords: Person-organization fit, emotional intelligence, organizational citizenship behavior, manufacturing sector.

GİRİŞ

Örgütlerin başarısı ve sürdürülebilirliğinin arkasındaki en önemli itici güç sahip oldukları insan kaynağıdır. Bilişsel kapasiteleri, yaratıcılıkları ve işbirliği kapasiteleri ile insanlar, kurumsal stratejilerin tasarlanması, geliştirilmesi ve yürütülmesinden sorumlu birincil aktörleri temsil etmektedir. Bilgi, beceri ve uzmanlığın emanetçileri olarak örgütlerdeki bireyler yalnızca rutin görevleri yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda çağdaş iş ortamının sürekli değişen karmaşıklıklarında gezinir, gelişen pazar dinamiklerine uyum sağlar ve yeniliği teşvik eder, böylece örgütsel esnekliğin dayandığı temel dayanak noktası olarak hizmet ederler. İnsan

kaynağının bu kapsayıcı önemine paralel olarak, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı örgütsel çerçevede çok önemli bir rol üstlenmektedir. ÖVD, çalışanlar tarafından sergilenen ve resmi iş tanımlarının sınırlarını aşan isteğe bağlı davranışlardan oluşan bir çerçeveyi ifade eder (Tenteriz ve Tozkoparan, 2022). Bu davranışlar, meslektaşlara gönüllü yardım, proaktif olarak sorun çözme sürecine dahil olma ve öngörülen görevlerinin kapsamının ötesinde katkıda bulunma isteği gibi faaliyetleri kapsar (Atıgan ve Özkan, 2023). ÖVD'nin önemi, işbirliği, iyi niyet ve örgütün hedeflerine kolektif bağlılık ile karakterize edilen bir ortamı teşvik ederek örgütler içindeki sosyal dokuyu destekleme kapasitesinde yatmaktadır. İnovasyon, operasyonel mükemmellik ve stratejik hedeflere ulaşılması için örgütsel potansiyeli güçlendiren, ÖVD'nin ortaya çıkardığı bu işbirliği ahlakıdır. Dolayısıyla ÖVD'nin kaynaklarının belirlenmesi ve artırılması için stratejiler geliştirilmesi örgütsel için en önemli hedeflerdendir.

ÖVD'yi etkileyen değişkenlerden bir tanesi kişi-örgüt uyumudur (Wei, 2012). Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlamda çalışan davranışlarını etkileyen temel bir faktör olarak hizmet eder. Bireyin değerleri, inançları ve nitelikleri ile ait olduğu örgüt kültüründe hakim olan değerler arasındaki uyuma dayanır. Kişi-örgüt uyumu, çalışanların kişisel özellikleri ile örgütlerini karakterize eden kapsayıcı ahlak anlayışı arasında uyumlu bir payda yakalama derecesini temsil eder (Kristof, 1996; Yahyagil, 2005; Fisher, 2010). Bu uyum, çalışanlar tarafından algılandığında, içsel yakınlıkları ile her gün karşılaştıkları örgütsel değerler arasında bir rezonans duygusu yaratır. Bununla birlikte güçlü bir kişi-örgüt uyumu algılayan bireyler, örgütün refahına olumlu katkıda bulunan isteğe bağlı davranışlarda bulunmaya daha yatkındır (Akbaş, Eminoğlu ve Gürsel, 2023; Atılmış ve Bolat, 2023). Bu tür davranışlar, meslektaşlarına yardımcı olmak için proaktif bir isteklilik, resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçme eğilimi ve örgütün hedeflerine daha yüksek bir bağlılık duygusunu kapsayabilir (Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014; Bozdoğan, 2023). Bunun nedeni, kişisel nitelikler ve örgütsel değerler arasındaki uyumun bir aidiyet ve uyum duygusu geliştirmesi, çalışanları isteğe bağlı çabalarını örgütün iyiliği için harcamaya motive etmesi ve böylece ÖVD dinamiklerini şekillendirmede kişi-örgüt uyumunun merkeziliğini vurgulamasıdır.

Diğer taraftan duygusal zeka, ÖVD etkisi olan bir diğer değişkendir (Korkmaz ve Arpacı, 2009; Turnipseed ve Vandewaa, 2012). Bireyin hem kendi içinde hem de kişilerarası etkileşimlerde duyguları tanıma, anlama, yönetme ve etkili bir şekilde kullanma becerisini ifade eden duygusal zeka (Salovey ve Mayer, 1990), örgütsel bağlamda büyük önem taşımaktadır (Ayça, 2022; Kaçan, Karakulle ve Aydın, 2023). Duygusal zekanın örgütler içindeki önemi, iletişim, çatışma çözümü, ekip çalışması ve karar alma süreçlerini kapsayan işyeri dinamiklerinin çeşitli yönleri üzerindeki yaygın etkisiyle vurgulanmaktadır. Çalışanlar duygusal zekâlarından yararlandıkça, işyeri ilişkilerinin karmaşık inceliklerini ustalıkla yönetme kapasitesine sahip olurlar. Duygusal açıdan zeki bireyler duygularını anlama ve yönetme becerisine sahiptirler ve bu da iş arkadaşlarıyla uyumlu etkileşimlerde bulunma becerilerini artırır. Dahası, başkalarının duygusal ipuçlarını algılama ve bunlara yanıt verme konusunda ustadırlar, bu da etkili işbirliği ve çatışma çözümünü kolaylaştırır (Delice ve Günbeyi, 2013; Ünlü, Özcihan, Özbaş ve Bakiner, 2014; Bal ve Gül, 2016; Demir ve Kara, 2019; Yoder, 2004; Maamari ve Majdalani, 2017; Jena ve Goyai, 2022; Liao, Hu ve Huang, 2022). Dolayısıyla duygusal zeka, çalışanların ÖVD'nin geliştirilmesinin ayrılmaz bir parçası olan örgütün uyumlu işleyişini teşvik eden davranışlarda bulunmak için daha donanımlı oldukları bir

ortamı teşvik eder (Antony, 2013).

Bu bilgiler çerçevesinde hazırlanan araştırmanın amacı, örgütsel ortamlarda kişi-örgüt uyumu, duygusal zeka ve ÖVD arasındaki etkileşimi aydınlatmak; kişi-örgüt uyumu ve duygusal zekanın ÖVD üzerindeki etkisini belirlemektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu, örgütsel davranış alanında merkezi bir yapıdır ve bireysel nitelikler ile örgütün değerleri, hedefleri ve beklentileri arasındaki uyum derecesini kapsar (Yahyagil, 2005). Kristof (1996), kişi-örgüt uyumunun en az bir tarafın diğerinin ihtiyaçlarını karşıladığı ve her iki tarafın da benzer özellikleri paylaştığı durumlarda ortaya çıktığını açıklamaktadır. Bireysel ve örgütsel nitelikler arasındaki benzerlikleri içeren tamamlayıcı uyum, işin ve örgütün bireysel tercihleri karşıladığı ihtiyaç-kaynak uyumu ve bir çalışanın becerilerinin iş gereklilikleriyle uyumlu olduğu talep-yetenek uyumu olarak kategorize edilebilir. Çalışanlar kendi değerleriyle örtüşen örgütleri tercih ederek beklentilerin gerçeklikle uyumunu teşvik ederler (Fisher, 2010).

Kişi-örgüt uyumu, örgütsel davranış araştırmalarında tarihsel kökleri olan kişi-çevre uyumunun bir alt kümesidir (Atılmış ve Bolat, 2023). İki temel boyut, iş gereklilikleriyle eşleşen becerilere odaklanan kişi-iş uyumu (Kristof-Brown, 2000) ve değerler, hedefler ve ihtiyaçların uyumuna odaklanan kişi-örgüt uyumudur (Cable ve DeRue, 2002). Literatür aynı zamanda değer uyumu, hedef uyumu, ihtiyaç-arz uyumu ve istek-yetenek uyumu gibi farklı bakış açıları da sunmaktadır (Hoffman ve Woehr, 2006; Koçak, 2018).

Kişi-örgüt uyumu, çalışanların iş tatminini artırır (Akbaş vd., 2023; Atılmış ve Bolat, 2023). Bireyler kendi kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasında uyum algıladıklarında, işlerinde anlam ve tatmin bulma olasılıkları daha yüksektir (Çiçek ve Çalış, 2021; Pratama, Suwarni ve Handayani, 2022). Bununla birlikte, kişi-örgüt uyumu azalan işten ayrılma oranlarıyla ilişkilendirilmiştir (Karamanlıoğlu, Güner, Bahadır ve Yeloğlu, 2019; Toptaş, 2023). Değerlerinin örgüt kültürüyle örtüştüğünü düşünen çalışanların başka bir yerde iş arama olasılığı daha düşüktür, bu da örgütte kalma oranlarının artmasını ve işe alım maliyetlerinin düşmesini sağlar (Berisha ve Lajçi, 2020). Diğer taraftan, kişi-örgüt uyumu artan örgütsel bağlılıkla ilişkilidir (Bıyık ve Sökmen, 2016). Kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasında uyumluluk yaşayan çalışanların bağlılık gösterme olasılığı daha yüksektir ve bu da daha yüksek düzeyde çaba ve adanmışlığı beraberinde getirir (Suciati, Erlina ve Ahadiat, 2021).

Kişi-örgüt uyumu için temel belirleyicilerden biri, bireysel değerlerin örgütün kültürü ve değerleriyle uyumlu olmasıdır (Chatman, 1989). Güçlü ve açıkça tanımlanmış kültürlere sahip örgütler, değerleri hakim kültürle uyumlu olan bireyleri kendilerine çekme eğilimindedir (Schneider, 1987). Ayrıca, çalışanlar ve örgüt arasındaki hedef uyumu da çok önemli bir rol oynamaktadır (Vancouver vd., 1994). Çalışanların örgütle ortak amaç ve hedefleri paylaşması, motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırır. Kişisel tercihler ve ihtiyaçlar da kişi-örgüt uyumunu şekillendirir ve

çalışanların arzularının örgütün yapısı ve sistemleri tarafından ne ölçüde karşılandığını yansıtır (Sekiguchi, 2004). Ayrıca, genellikle örgütün kişiliği olarak adlandırılan kişilik uyumu da kişi-örgüt uyumunu etkilemektedir (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991). Örgütsel bir araç olarak kabul edilen örgüt iklimi, çalışanların deneyimlerini ve algılarını şekillendirerek uyumu önemli ölçüde etkileyebilir (Sekiguchi, 2004).

2.2. Duygusal Zeka

İlk olarak 1990 yılında Salovey ve Mayer tarafından kavramsallaştırılan duygusal zeka, hem içsel hem de kişilerarası bağlamlarda duyguları algılama, anlama, düzenleme ve etkili bir şekilde kullanma kapasitesini ifade etmektedir (Salovey ve Mayer, 1990). O zamandan bu yana, çok yönlü doğasını aydınlatmak için ortaya çıkan çeşitli teori ve modellerle kapsamlı bir akademik araştırmanın konusu olmuştur. Bunlar arasında Goleman'ın (1995) modeli, duygusal zekanın öz farkındalık, öz düzenleme, motivasyon, empati ve sosyal beceriler de dahil olmak üzere beş temel bileşeni kapsadığını ve böylece bireysel duygusal yeterliliğin örgütsel ortamların sosyal dokusu içindeki etkileşimini vurguladığını ileri sürmektedir (İbrahim, 2022). Ayrıca, Bar-On'un (1997) modeli bu perspektifi daha bütüncül bir bakış açısı getirerek genişletmekte, içsel, kişilerarası, uyum sağlama ve stres yönetimi gibi yönleri de kapsayarak daha geniş bir duygusal zeka spektrumunun örgütsel uygunluğuna ışık tutmaktadır (Pishghadam, Faribi, Kolahi Ahari, Shadloo, Gholami ve Shayesteh, 2022).

Duygusal zekanın örgütsel bağlamdaki önemi, çok yönlü sonuçlarında kendini göstermektedir (Ayça, 2022; Kaçan vd., 2023). Her şeyden önce, duygusal zeka etkili liderlik ve yönetimin temelini oluşturmakta, gelişmiş karar alma, çatışma çözümü ve kişiler arası etkinliği kolaylaştırmaktadır (Delice ve Günbeyi, 2013; Ünlü, Özcihan, Özbaş ve Bakiner, 2014). Dahası, duygusal açıdan zeki bireyler, örgütsel zorluklar ve stres faktörleri karşısında daha fazla uyum ve dayanıklılık gösterme eğilimindedir ve bu da genel refahlarına ve iş tatminlerine katkıda bulunur (Bal ve Gül, 2016; Demir ve Kara, 2019). Ayrıca, duygusal zeka çalışanlar arasında güven, işbirliği ve empatiyi teşvik ederek olumlu işyeri iklimlerini destekler (Yoder, 2004; Maamari ve Majdalani, 2017). Üyeleri arasında yüksek derecede duygusal zeka bulunan örgütlerin yenilikçiliği, ekip çalışmasını ve genel performansı teşvik etme olasılığı daha yüksektir (Jena ve Goyai, 2022; Liao, Hu ve Huang, 2022). Sonuç olarak, örgütsel ortamlarda duygusal zekanın yokluğu, artan işten ayrılma oranları, azalan verimlilik ve çalışanların moralinin bozulması gibi sayısız sonuca yol açabilir.

Bireylerde duygusal zekanın gelişimi ve tezahürü, içsel ve dışsal faktörlerin karmaşık bir etkileşimine bağlıdır. İçsel faktörler bilişsel yetenekleri, kişilik özelliklerini ve duygusal öz düzenleme stratejilerini kapsar (Petrides, Pita ve Kokkinaki, 2007). Kişilik dışı faktörler ise örgüt kültürünü, liderlik tarzlarını ve işyerinde yaygın olan sosyal dinamikleri içerir (Ashkanasy ve Daus, 2002). Eğitim ve öğretim müdahaleleri de duygusal zekanın geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir, çünkü bireyler bilinçli uygulama ve geri bildirim mekanizmaları yoluyla öz farkındalık ve kişilerarası beceriler edinirler (Zeidner, Roberts ve Matthews, 2002). Ayrıca, toplumsal normlar ve değerler bireyin duygusal zeka repertuarını şekillendirebildiğinden, sosyo-kültürel etkilerin rolü de göz ardı edilmemelidir; bu da örgütlerin kapsayıcı ve duygusal açıdan zeki bir ahlak anlayışı geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır (Di Fabio ve Saklofske, 2018). Dolayısıyla,

örgütsel bağlamlarda duygusal zeka, içsel özelliklerden dışsal çevresel dinamiklere kadar uzanan karmaşık bir faktörler ağından etkilenen çok yönlü bir yapı olarak ortaya çıkmakta, dinamik doğasının ve hedeflenen müdahaleler ve kültürel iyileştirmeler yoluyla geliştirilme potansiyelinin altını çizmektedir.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, örgütsel psikoloji alanında önemli bir kavramı temsil etmekte ve çalışanların resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçen isteğe bağlı, ekstra rol faaliyetlerini ifade etmektedir (Organ, 1988; Tenteriz ve Tozkoparan, 2022). Kökleri Katz ve Kahn'ın (1978) çalışmalarına dayanan ve daha sonra Organ (1988) tarafından rafine edilen bu yapı, özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve nezaket eylemleri de dahil olmak üzere çok çeşitli örgüt yanlısı davranışları kapsamaktadır (Çetin, 2003; Atıgan ve Özkan, 2023). ÖVD'yi çevreleyen akademik söylem içerisinde, çalışanların örgütün desteğine karşılık vermek ve olumlu, karşılıklı fayda sağlayan bir ilişkiyi teşvik etmek için ÖVD'ye katıldıklarını öne süren Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964) ve Karşılıklılık Normu (Gouldner, 1960) dahil olmak üzere çeşitli teorik çerçeveler ortaya çıkmıştır (Ertürk ve Bedük, 2015; Dede, 2019).

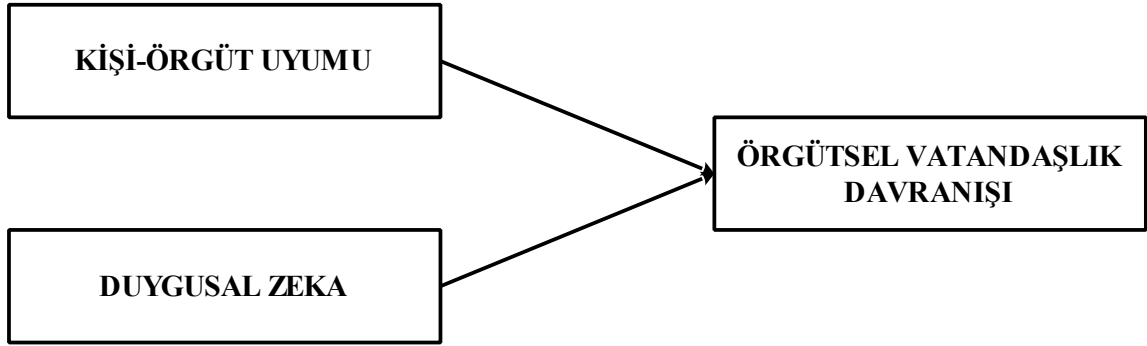
ÖVD'nin örgütler için önemi çok yönlüdür ve çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, ÖVD ekip çalışmasını, işbirliğini ve genel grup dinamiklerini güçlendirerek örgütsel etkinliğin artmasına katkıda bulunur (Podsakoff vd., 2009). İkinci olarak, çalışanların kolektif iyiliğe katkıda bulunan isteğe bağlı davranışlar sergilemeye daha meyilli oldukları bir ortam yaratarak örgütsel vatandaşlık ikliminin güçlendirilmesinde önemli bir rol oynar (Organ ve Ryan, 1995). Dahası, ÖVD çalışanlar arasında iş memnuniyetinin artması ve işten ayrılma niyetinin azalmasıyla ilişkilendirilmiştir (Erdoğan ve Sökmen, 2019; Altan, 2019; Tekin ve Yıldırım, 2020). Ayrıca, ÖVD'yi teşvik eden amirler genellikle daha destekleyici ve dönüşümcü olarak görüldüğünden, liderlikle ilgili olumlu algıları da beraberinde getirir (Podsakoff vd., 2000). Aksine, ÖVD'nin yokluğu işyeri ilişkilerinin gerilmesine, moralin düşmesine ve kinizm ve ilgisizlikle karakterize edilen bir iklime neden olabilir (Shin, 2012; Teng, Lu, Huang ve Fang, 2020).

ÖVD'yi şekillendiren faktörler karmaşık ve çok yönlüdür. Bireysel düzeydeki faktörler kişilik özelliklerini, değerleri ve kişisel motivasyonları kapsar (Rioux ve Penner, 2001; Ryan, 2002; Udin ve Yuniawan, 2020). Örgütsel düzeydeki faktörler ise liderlik tarzları, örgüt kültürü ve insan kaynakları uygulamalarını içerir (Organ ve Ryan, 1995). Buna ek olarak, toplum yanlısı değer ve normları vurgulayan bir örgüt kültürü de ÖVD'nin ortaya çıkmasını teşvik edebilir (Paine ve Organ, 2000). Ayrıca, algılanan örgütsel destek gibi durumsal faktörler de ÖVD için katalizör görevi görebilir, zira memnun çalışanlar örgütün refahına katkıda bulunacak davranışlarda bulunmaya daha meyillidir (Uzun, 2018; Asgari, Mezginejad ve Taherpour, 2020). Özünde, ÖVD bireysel özelliklerin, örgütsel dinamiklerin ve durumsal bağlamların karmaşık etkileşimiyle şekillenen karmaşık bir olgudur ve örgütsel ortamlarda etkili bir şekilde geliştirilmesi ve yönetilmesi için kapsamlı bir anlayış gerektirir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli (Karasar, 2017), olan ilişkisel tarama yöntemi ve var olan/doğal olarak ortaya çıkmış bir durum ya da olayın nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan tarama modeli nedensel karşılaştırma yönteminden (Büyüköztürk vd., 2008) yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında ÖVD bağımlı değişken olarak alınırken, kişi-örgüt uyumu ve duygusal zeka araştırmanın bağımsız değişkenleridir. Araştırmanın modeli ve bu model doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H₁: Kişi-örgüt uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaktadır.

H₂: Duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışını artırmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Antalya'da faaliyet gösteren bir plastik imalat fabrikası çalışanları oluşturmaktadır. Fabrikada toplam çalışan sayısı 1402 olup, bu sayı araştırma evrenini göstermektedir. Evren içerisinde alınacak minimum örneklem sayısını belirlemek için evreni belli örneklem hesabı yapılmıştır (Kadam ve Bhalerao, 2010). %95 güvenirlilik ve %5 anlamlılık düzeyi için yapılan hesaplamada ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı 302 olarak belirlenmiştir.

Tespit edilen örnekleme ulaşmak üzere anket formları basılı olarak hazırlanmış ve fabrikaya iletilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olanlardan alınan onam formu ile anketler toplanmıştır. Toplam 475 kişiden yanıt alınmıştır. Ancak alınan yanıtlardan 41 tanesi eksik ya da uygunsuz olduğu için elenmiştir. Sonuç olarak araştırma örneklemi 434 katılımcıdan oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan anket formu dört ana bölümden oluşmaktadır. Katılımcılara ilişkin özelliklerin yer aldığı ilk bölümde kullanılan Kişisel Bilgi Formunda 4 madde

yer almaktadır. Bu maddeler ile katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi bilgilerine ulaşılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilmiş, Uçar (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçekten alınan toplam puanın artması kişi-örgüt uyumunun arttığını göstermektedir. Uçar (2022) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirlik değeri için Cronbach Alfa katsayısı kontrol edilmiş ve bu değer 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde Duygusal Zeka Ölçeği yer almaktadır. Ölçek, Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim (1998) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması, Şahin (2006) tarafından yapılmıştır. 33 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Tek faktörlü olarak da kullanılabilen ölçekten alınan toplam puanın artması duygusal zekanın arttığını göstermektedir. Şahin (2006) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirlik değeri için Cronbach Alfa katsayısı kontrol edilmiş ve bu değer 0,92 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun son bölümünde ise ÖVD Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) çalışmalarında geliştirilmiş, Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 19 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Tek faktörlü olarak da kullanılabilen ölçekten alınan toplam puanın artması örgütsel vatandaşlık davranışının arttığını göstermektedir. Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirlik değeri için Cronbach Alfa katsayısı kontrol edilmiş ve bu değer 0,95 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22.00 paket programı kullanılmıştır. Analizlerde öncelikle veri ayıklamaya gidilmiş, anket formunun %20'sinden fazlasını boş bırakan katılımcılar analizler dışında bırakılmıştır. Bununla birlikte verilerin normal dağılımı için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Ölçeklerin; Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013) tarafından öngörülen +1,5 ile -1,5 basıklık-çarpıklık aralığında kalmamasına neden olan katılımcılar da analizler dışında bırakılmış ve kalan 434 katılımcı için verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Ardından analizlere geçilmiştir.

Öncelikli olarak örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler sunulmuş ve ardından araştırma ölçeklerine ilişkin ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık ve Cronbach alfa değerleri aktarılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Son basamakta ise araştırma hipotezlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tüm analizlerde %95 güven aralığı ve $p < 0,05$ koşulu dikkate alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma örneklemine ilişkin demografik özelliklerin dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	57	13,1
	Erkek	377	86,9
Yaş	25 yaş ve altı	125	28,8
	26-35 yaş	104	24,0
	36-45 yaş	127	29,3
	46 yaş ve üzeri	78	18,0
Medeni durum	Evli	215	49,5
	Bekar	219	50,5
	Ortaokul	36	8,3
	Lise	157	36,2
Eğitim düzeyi	Ön lisans	86	19,8
	Lisans	139	32,0
	Lisansüstü	16	3,7

Tablo 1’e göre katılımcıların %86,9 ile büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Bir üretim tesisi özelinde seçilen örneklemin doğal bir sonucu olarak erkeklerin çoğunlukta olması beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte %29,3 ile çoğunluk 36-45 yaş aralığındadır ve %50,5 ile çoğunluk bekarlıdır. Eğitim düzeyi açısından da üretim tesislerinin yapısına uygun bir şekilde düşük eğitim seviyesi ile karşılaşmıştır. Buna göre %36,2 ile çoğunluk lise mezunudur.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler

	\pm ss	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)	Cronbach Alfa
Kiş-i-örgüt uyumu	4,21 \pm 0,42	0,343	-0,490	0,91
Duygusal zeka	3,50 \pm 0,67	-0,294	-0,489	0,89
Örgütsel vatandaşlık davranışı	4,36 \pm 0,46	0,281	-0,639	0,92

Tablo 2’de araştırma ölçeklerine ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık ile birlikte Cronbach Alfa değerleri yer almaktadır. Basıklık ve çarpıklık değerleri Tabachnick vd. (2013) tarafından öngörülen \pm 1,50 aralığında kalma şartını sağlamaktadır ve bu sonuç verilerin

normal dağıldığını göstermektedir. Diğer taraftan ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerinin Hair, Black, Babin ve Anderson (2010) tarafından öngörülen 0,70 ve üzeri değer şartını sağladığı da görülmüştür. Bu sonuca göre araştırma ölçekleri güvenilirlerdir.

Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Korelasyon Matrisi

	Kişi-örgüt uyumu	Duygusal zeka	Örgütsel vatandaşlık davranışı
Kişi-örgüt uyumu	1		
Duygusal zeka	,216**	1	
Örgütsel vatandaşlık davranışı	,589**	,225**	1

Tablo 3'te değişkenler arası ilişkilerin tespit edilmesi için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre ÖVD ile kişi örgüt uyumu ($r=0,589$ ve $p=0,000$) ve duygusal zeka ($r=0,225$ ve $p=0,000$) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte kişi-örgüt uyumu ve duygusal zeka arasında da pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=0,216$ ve $p=0,000$).

Tablo 4. Araştırma Hipotezlerinin Testi İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

	B	β	sh	t	p	F	Model p	Std. R ²
Sabit	1,49		0,19	7,90	0,000			
Kişi-örgüt uyumu	0,62	0,57	0,04	14,33	0,000	119,67	0,000	0,35
Duygusal zeka	0,07	0,10	0,03	2,59	0,010			

Bağımlı değişken: Örgütsel vatandaşlık davranışı

Tablo 4'te araştırma hipotezlerinin test edilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu yer almaktadır. Kurulan regresyon modelinde örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişken, kişi-örgüt uyumu ve duygusal zeka ise bağımsız değişken olarak yer almıştır. Yapılan analiz sonucuna göre kişi-örgüt uyumu ve duygusal zekanın, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin varyansı açıklama oranı %35'tir ($F=119,67$ ve $p=0,000$). Bununla birlikte kişi-örgüt uyumu ($\beta=0,57$ ve $p<0,000$) ve duygusal zeka ($\beta=0,10$ ve $p=0,000$) örgütsel vatandaşlık davranışını ayrı ayrı artırmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar çerçevesinde H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm örgütler doğası gereği insan sermayesine sahiptir ve bu değerli kaynağın etkin bir şekilde kullanılması sürdürülebilir başarıya ulaşmak için hayati önem taşımaktadır. Çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinden oluşan insan sermayesi, resmi iş rollerinin ötesine uzanmakta ve örgüte ilişkin tüm unsurları doğrudan etkilemektedir. Bu noktada çalışanlar tarafından sergilenen isteğe bağlı eylemleri, öngörülen görevlerinin ötesine uzanan ve kuruluşun kolektif çıkarlarını teşvik eden davranışlarda bulunma isteklerini yansıtan eylemleri kapsayan ÖVD ön plana çıkmaktadır. ÖVD çalışanlar arasında işbirliği ve dostluğu teşvik ederek olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunur. Bu da işyeri uyumunu, iş tatminini ve genel olarak örgütsel refahı artırır. Bununla birlikte, ÖVD örgütsel performansın temel bir itici gücü olarak hizmet eder. ÖVD'ye katılan çalışanlar genellikle daha kararlı, yenilikçi ve uyumludur, dolayısıyla örgütün rekabet avantajını ve uzun vadeli başarısını doğrudan etkiler.

Bu çerçevede, ÖVD'yi etkileyen faktörlerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu belirleyicilerin anlaşılması, örgütlerin insan kaynakları stratejilerini, çalışanları ÖVD'ye katılmaya teşvik edecek ve özendirerek şekilde uyarlamalarına olanak tanır. ÖVD'yi etkileyen faktörleri tanımak suretiyle örgütler, potansiyel engelleri veya kısıtlamaları proaktif bir şekilde ele alabilir ve böylece bu davranışların gelişmesine elverişli bir ortam yaratabilirler. Sonuç olarak, ÖVD'nin örgütlerin insan sermayesi bağlamındaki öneminin farkına varılması, bir katılım, işbirliği ve gelişmiş performans kültürünün teşvik edilmesi ve nihayetinde sürdürülebilir örgütsel başarıya yol açması açısından çok önemlidir. Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada kişi-örgüt uyumu ve duygusal zekanın ÖVD'ye etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Antalya'da faaliyet gösteren bir plastik imalat fabrikasında çalışan 434 kişi örneklem olarak seçilmiştir.

Araştırmadan elde edilen ilk bulguya göre kişi-örgüt uyumu ÖVD'yi artırmaktadır. Bu bulgu çerçevesinde, kişisel değerleri, tutumları ve beceri setleri ile örgüt tarafından benimsenen ve geliştirilenler arasında yüksek derecede uyum algılayan bireylerin, ÖVD'ye katılma konusunda artan bir eğilim sergileme eğiliminde olduğu söylenebilir. Bu eğilim, örgütsel etik değerler ile uyumluluk duygularının bir tezahürü olarak anlaşılabilir, bu da yüksek bir örgütsel özdeşleşme duygusuna ve sonuç olarak resmi iş tanımlarının sınırlarını aşan davranışlarda bulunma istekliliğine yol açar. Bu olgu, örgütleri içinde uyumlu bir uyum hisseden bireylerin örgüte bağlılık ve aidiyet duygusu geliştirmelerinin daha muhtemel olduğu düşüncesiyle açıklanabilir. Bu da, iş arkadaşlarına yardım etme, ek görevler için gönüllü olma ve örgütsel girişimlere aktif olarak katılma gibi davranışlarla karakterize edilen işyerine olumlu katkıda bulunma arzusunu teşvik eder. Bu davranışın arkasındaki itici güç, bireysel değerler ile örgütün savunduğu değerler arasında algılanan uyumdan kaynaklanan içsel motivasyondur. Bununla birlikte araştırma bulgusu, kişi-örgüt uyumunu teşvik eden ve tanıyan bir çalışma ortamının geliştirilmesini vurgulamaktadır. Böyle bir ortam, çalışanların isteyerek ve proaktif bir şekilde örgütsel etkinliği ve refahı artıran

davranışlarda bulunduğu bir kültürü teşvik edebilir. Sonuç olarak, bu keşfin pratikteki anlamı, örgütsel performansı artırma, çalışan memnuniyetini yükseltme ve daha uyumlu ve üretken bir işgücü yaratma potansiyelidir. Araştırmanın bu bulgusu, literatürdeki diğer araştırma bulguları ile paralellik taşımaktadır (Wei, 2012; Polatçı vd., 2014; Bozdoğan, 2023).

Araştırmanın diğer bulgusuna göre, duygusal zeka da ÖVD'yi artırmaktadır. Gözlemlenen bu etki, özellikle sosyal farkındalık, empati ve kişilerarası etkinlik ile ilgili yönleri olmak üzere, duygusal zekanın doğasında bulunan psikolojik mekanizmalar merceğinden aydınlatılabilir. Bir bireyin kendi duygularının yanı sıra başkalarının duygularını tanıma, anlama ve yönetme kapasitesi ile karakterize edilen duygusal zeka, örgütsel bağlamda kişiler arası etkileşimlerde önemli bir rol oynamaktadır. Daha yüksek düzeyde duygusal zeka sergileyen çalışanlar, iş arkadaşlarının duygusal ipuçlarını ve ihtiyaçlarını algılamakta uzmandır ve işyerindeki sosyal ilişkilerin dinamiklerine daha uyumludur. Bu yüksek duygusal zeka, ÖVD'ye katılma konusunda daha büyük bir eğilime dönüşür. Burada altta yatan mekanizma, yüksek duygusal zekaya sahip bireylerin örgütün karmaşık sosyal ortamında gezinmek için daha donanımlı olmalarıdır. Başkalarına yardım etme, destek sunma ve işbirliği çabalarına aktif olarak katılma gibi davranışlarda bulunmaya daha meyillidirler ve bunların hepsi ÖVD'yi oluşturur. Bu eğilimin temelinde kişiler arası etkileşimlerin duygusal nüanslarına dair samimi bir anlayış ve örgütün ve üyelerinin genel refahına olumlu katkıda bulunma isteği yatmaktadır. Pratik açıdan, bu bulgunun anlamı, işyeri etkinliğini artırmak ve bir işbirliği ve destek kültürünü teşvik etmek isteyen örgütler için çok önemlidir. Çalışanlar arasında duygusal zekanın tanınması ve beslenmesi, artan ÖVD seviyeleri ile karakterize edilen daha uyumlu bir çalışma ortamına yol açabilir. Bu da örgütsel performansın artmasına, iş gücü devrinin azalmasına ve çalışan memnuniyetinin yükselmesine yol açabilir. Araştırmanın bu bulgusu, literatürdeki diğer araştırma bulguları ile paralellik taşımaktadır (Korkmaz ve Arpacı, 2009; Turnipseed ve Vandewaa, 2012; Antony, 2013).

Araştırma bulgularına dayanarak, yöneticiler ve örgüt liderlerinin, işgüçleri arasında kişi-örgüt uyumunun değerlendirilmesine ve geliştirilmesine öncelik vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu, muhtemel çalışanların değerleri, tutumları ve yetkinliklerinin kapsamlı bir şekilde değerlendirilerek örgüt kültürü ve ahlakıyla uyumunun tespit edilmesini gerektirir. İşe alım ve seçim süreçleri, nitelikleri kurumun değerleriyle örtüşen adayları tercih edecek şekilde düzenlenerek daha uyumlu bir uyum sağlanabilir. Buna ek olarak, işe alım ve eğitim prosedürleri yeni çalışanları örgüt kültürüne dahil edecek, aidiyet ve uyum duygusunu en başından itibaren teşvik edecek şekilde tasarlanmalıdır. Etkili iletişim stratejileri, çalışanların örgütsel değerleri anlayabileceği ve bunlarla özdeşleşebileceği açık ve şeffaf kanalları teşvik etmek için zorunludur. Ayrıca, tanıma ve ödüllendirme sistemleri ÖVD'yi kabul edecek ve pekiştirecek şekilde uyarlanmalı, böylece çalışanlar resmi iş tanımlarının ötesine geçen davranışlara aktif olarak katılmaya teşvik edilmelidir. Esasen, bu bulgunun yönetsel anlamı, ÖVD'ye eğilimli bir işgücü yetiştirmenin bir aracı olarak kişi-örgüt uyumunu beslemenin stratejik öneminin altını çizmekte ve sonuçta örgütsel performansı ve etkinliği artırmaktadır.

Diğer taraftan yöneticiler, duygusal zekanın örgüt içindeki kişilerarası dinamikleri şekillendirmedeki önemli rolünü kabul etmeli ve çalışanlar arasında duygusal zekayı beslemek stratejik bir zorunluluk olmalıdır. Bu, çalışanların hem kendi hem de iş arkadaşlarının duygularını

tanıma, anlama ve yönetme kapasitelerini artıran programlara ve girişimlere yatırım yapmayı içerir. Sosyal farkındalık, empati ve kişiler arası etkinlik eğitimleri mesleki gelişim programlarına entegre edilebilir. Ayrıca, duygusal zekaya değer veren ve teşvik eden bir çalışma ortamını teşvik etmek çok önemlidir. Yöneticiler, duygusal zekayı kendi etkileşimlerinde ve liderlik tarzlarında örnekleyerek ortamı düzenleyebilirler. Bunu yaparak, çalışanların meslektaşlarına yardım etmek, destek sunmak ve işbirlikçi çabalara aktif olarak katılmak gibi ÖVD'ye katılmaya daha meyilli oldukları bir kültür yaratırlar.

Araştırmanın metodolojisi göz önüne alındığında, bazı sınırlamalar ortaya çıkmaktadır ve bu sınırlamalar da örgütsel davranış ve psikoloji alanında gelecekteki araştırmalar için verimli yollar önermektedir. İlk olarak, Antalya'daki tek bir plastik fabrikasından 434 çalışandan oluşan örneklemin homojenliği, bulguların daha geniş bir örgütsel bağlama genellenebilirliğini sınırlayabilir. Gelecekteki araştırmalar, farklı sektörlerden ve coğrafi konumlardan örneklemeler dahil ederek dış geçerliliği artırabilir. Birden fazla örgütü içeren karşılaştırmalı bir çalışma, kişi-örgüt uyumu, duygusal zeka ve ÖVD arasındaki ilişkilerin farklı çalışma ortamlarında nasıl değiştiğine dair değerli bilgiler sağlayabilir. İkinci olarak, veri toplamak için öz bildirim ölçeklerine güvenilmesi yanıt yanlılıklarına yol açabilir. Bu sınırlamayı göz önünde bulundurarak gelecekteki araştırmalar, sonuçların objektifliğini artırmak için akran değerlendirmeleri veya amir değerlendirmeleri gibi birden fazla veri kaynağı kullanılabilir. Bu yaklaşım örgüt uyumu, duygusal zeka ve ÖVD'nin daha kapsamlı bir görünümünü sunacak ve ortak yöntem yanlılığının potansiyel etkisini azaltacaktır. Üçüncü olarak, regresyon analizi ilişkilerin ortaya çıkarılmasında etkili olsa da nedensellik ilişkisi kurmamaktadır. Gelecekteki araştırmalar, örgüt uyumu, duygusal zeka ve ÖVD arasındaki zamansal dinamikleri ve nedensel ilişkileri keşfetmek için boylamsal tasarımları benimseyebilir. Boylamsal çalışmalar, araştırmacıların bu yapılarıdaki değişikliklerin zaman içinde birbirlerini nasıl etkilediğini takip etmelerini sağlayarak, oyundaki nedensel mekanizmalara ışık tutacaktır. Bununla birlikte araştırma değişkenlerine ek olarak ÖVD üzerinde etkili olan diğer değişkenler de gelecekteki araştırma modellerinde aracı ya da düzenleyici değişkenler olarak kullanılabilir. Son olarak, demografik özelliklerin ve diğer potansiyel ortak değişkenlerin araştırma analizlerde kullanılmaması da bir sınırlama teşkil etmektedir. Gelecekteki araştırmalar, örgüt uyumu, duygusal zeka ve ÖVD arasındaki ilişkilerde yaş, cinsiyet ve görev süresi gibi demografik özelliklerin düzenleyici rolünü inceleyebilir. Ayrıca, liderlik tarzları veya çalışma ortamı değişkenleri gibi ilave örgütsel faktörlerin dikkate alınması, bu yapılar arasındaki karmaşık etkileşimin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T. T., Eminoğlu, G. M., & Gürsel, M. (2023). Kamu yararına bağlılık ile iş tatmini ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı değişken rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 85-108.
- Altan, S. (2019). Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 612-629.
- Antony, J. M. (2013). The influence of emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(3), 110-115.
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 76-86.
- Atıgan, F., & Özkan, P. (2023). Okul müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 6(1), 23-45.
- Atılmış, T., & Bolat, O. İ. (2023). İşyerinde Kişi Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Kişi-Örgüt Uyumu Açısından Bir Değerlendirme. *Bahkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-20.
- Ayça, B. (2022). Duygusal Zekâ ve çalışanların yaratıcı davranışı arasındaki ilişkide örgüt kültürünün düzenleyici etkisi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2022(58), 185-203.
- Bal, C. G., & Gül, N. (2016). Duygusal zekanın iş tatminine etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *International Journal of Academic Values Studies*, (7), 117-128.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory* (Vol. 40). Multi-health systems.
- Basım, H. & Şeşen, H. (2015). **Örgütsel** vatandaşlık davranışı **ölçeği** uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Berisha, G., & Lajçi, R. (2020). Fit to last? Investigating how person-job fit and person-organization fit affect turnover intention in the retail context. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 407-428.
- Bıyık, Y., & Sökmen, A. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Bozdoğan, S. C. (2023). Birey-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolü. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 14(1), 169-187.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi, Ankara
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Cable, D. M., ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit

- perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875-884. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Çetin, M. (2003). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(17), 39-54.
- Çiçek, M., & Çalış, N. (2021). Kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi. *İçtimaiyat*, 5(2), 462-471.
- Dede, N. P. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.
- Delice, M., & Günbeyi, M. (2013). Duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi: Polis teşkilatı örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Demir, T., & Kara, E. (2019). Duygusal zekâ ve örgütsel stres: Osmaniye’de sağlık çalışanları üzerine bir örnek olay araştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1-16.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178.
- Erdoğan, F. B., & Sökmen, A. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(1), 244-264.
- Ertürk, E., & Bedük, A. (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- Ibrahim, N. A. N. (2022). The importance of emotional intelligence to students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(5), 131-137.
- Jena, L. K., & Goyal, S. (2022). Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive performance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100729.
- Kaçan, H., Karakulle, İ., & Aydın, E. (2023). Örgütsel vatandaşlık davranışının yordacıları olarak duygusal zeka ve kişilik özellikleri: Hemşireler üzerinde kesitsel bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (39), 170-193.
- Kadam, P., & Bhalerao, S. (2010). Sample size calculation. *International journal of Ayurveda research*, 1(1), 55-57.
- Karamanlioğlu, A. U., Güner, G., Bahadır, B. E., & Yeloğlu, H. O. (2019). Kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini nasıl bir aracılık rolü üstlenir? Görgül bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(3), 26-39.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayınları, Ankara

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.
- Koçak, D. (2018). Kişi-örgüt uyumu, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ve lider-üye etkileşimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1487-1508.
- Korkmaz, T., & Arpacı, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2432-2435.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristo-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Liao, S. H., Hu, D. C., & Huang, Y. C. (2022). Employee emotional intelligence, organizational citizen behavior and job performance: a moderated mediation model investigation. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 1109-1126.
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327-345.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Paine, J. B., & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human resource management review*, 10(1), 45-59.
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98(2), 273-289.
- Pishghadam, R., Faribi, M., Kolahi Ahari, M., Shadloo, F., Gholami, M. J., & Shayesteh, S. (2022). Intelligence, emotional intelligence, and emo-sensory intelligence: Which one is a better predictor of university students' academic success?. *Frontiers in Psychology*, 13, 995988.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(6), 1306.

- Ryan, J. J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of business and psychology*, 17, 123-132.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 108, 299-312.
- Suciati, A. S., Erlina, R., & Ahadiat, A. (2021). The effect of person organization fit on employee performance with organizational commitment mediation variables. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 2(3), 337-349.
- Şahin, F. (2006). *Duygusal zekânın etkili liderlik davranışları ile ilişkisi: Kayseri Askerlik Dairesi Başkanlığı'nda çalışan subay ve astsubaylar üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tekin, E., & Yıldırım, Ş. S. (2020). Akademisyenlerde örgütsel öğrenme ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkileri. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(2), 222-243.
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB) A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212-229.
- Tenteriz, Y., & Tozkoparan, G. (2022). Algılanan yönetici desteği ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 89-107.
- Toptaş, A. (2023). Otel işletmelerinde kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 10(1), 53-67.
- Turnipseed, D. L., & Vandewaa, E. A. (2012). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Psychological reports*, 110(3), 899-914.
- Uçar, AC. (2022). *Liderlik türlerinin çalışan yaratıcı davranışına etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Udin, U., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(9), 781-790.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 958-987.
- Ünlü, S., Özcihan, T., Özbaş, Z., & Bakiner, A. (2014). Örgütsel çatışma çözüm yöntemleriyle duygusal zeka arasındaki ilişki: Bir tasarım mühendisliği örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 251-263.
- Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we

measuring?. *Human Performance*, 17(1), 119-135.

Wei, Y. C. (2012). Person-organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective1. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 833-844.

Williams, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.

Yahyagil, M. Y. (2005). Birey ve organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi. *Öneri Dergisi*, 6(24), 137-149.

Yoder, D. M. (2004). Organizational climate and emotional intelligence: An appreciative inquiry into a "leaderful" community college. *Community College Journal of Research & Practice*, 29(1), 45-62.

Zeidner, M., Roberts, R. D., & Matthews, G. (2002). Can emotional intelligence be schooled? A critical review. *Educational psychologist*, 37(4), 215-231.